

# शब्दावली सवैतनिक छुट्टी और सवैतनिक बीमार छुट्टी

## नगर अध्यादेश

**भुगतान की छुट्टी:** किसी भी कारण से उपयोग के लिए सवैतनिक अवकाश की आवश्यकता होती है (MCC 6-130) नियोक्ता को उन कर्मचारियों को प्रदान करना होगा जो किसी भी 120-दिन की अवधि के भीतर कम से कम 80 घंटे काम करते हैं, उन्हें कर्मचारी की पसंद के किसी भी कारण के लिए सवैतनिक अवकाश (PL) का उपयोग करने की क्षमता प्रदान करनी चाहिए।

**सवैतनिक बीमारी और सुरक्षित छुट्टी:** चिकित्सा या सुरक्षा कारणों से सवैतनिक अवकाश की आवश्यकता है (MCC 6-130) नियोक्ता को उन कर्मचारियों को प्रदान करना होगा जो किसी भी 120-दिन की अवधि के भीतर कम से कम 80 घंटे काम करते हैं, उन्हें कर्मचारियों और उनके परिवार के सदस्यों दोनों के लिए चिकित्सा और सुरक्षा कारणों से बीमारी के लिए सवैतनिक अवकाश (Paid Sick Leave, PSL) का उपयोग करने की क्षमता प्रदान करनी होगी।

## परिभाषाएं

**लाभ वर्ष** का अर्थ है 12-महीने की अवधि जो एक नियोक्ता एक कर्मचारी के लिए सवैतनिक अवकाश और सवैतनिक बीमारी अवकाश लाभ प्राप्त करने के लिए निर्धारित करता है।

**कवर किया गया कर्मचारी** वह है जो शिकागो की भौगोलिक सीमाओं के साथ किसी भी 120 दिन की अवधि के भीतर कम से कम 80 घंटे काम करता है

**नियोक्ता** वह व्यक्ति है जिसके पास शिकागो में एक से अधिक कर्मचारी काम करते हैं

**परिवार का सदस्य** कवर किए गए कर्मचारी का बच्चा, कानूनी अभिभावक या वार्ड, किसी भी राज्य के कानून के तहत पति या पत्नी, घरेलू भागीदार, माता-पिता, पति या पत्नी या घरेलू भागीदार के माता-पिता, भाई-बहन, दादा-दादी, पोते-पोतियां, या रक्त से संबंधित कोई अन्य व्यक्ति या जिसका करीबी सहयोगी हो। कवर किया गया कर्मचारी पारिवारिक रिश्ते के बराबर है

## भुगतान के प्रयोजनों के लिए नियोक्ता के आकार की परिभाषा

**बड़े नियोक्ता** का मतलब ऐसे नियोक्ता से है जो 101 या अधिक कवर्ड कर्मचारियों को रोजगार देता है

**मध्यम नियोक्ता** का अर्थ एक ऐसा नियोक्ता है जो 51 और 100 के बीच कवर किए गए कर्मचारियों को रोजगार देता है

**छोटे नियोक्ता** का अर्थ ऐसे नियोक्ता से है जो 1 से 50 कवर्ड कर्मचारियों को रोजगार देता है

टिप्पणी: इन परिभाषाओं के प्रयोजनों के लिए केवल शिकागो के कर्मचारियों को गिना जाता है, न कि GLOBAL EMPLOYEES को, क्योंकि वे सवैतनिक अवकाश के भुगतान पर लागू होते हैं।

किससे कवर किया गया है?	प्रतिशोध विरोधी	हम क्या करते हैं
Chicago के अध्यादेश Chicago की भौगोलिक सीमाओं के भीतर काम करने वाले कर्मचारियों को कवर करते हैं, भले ही उनकी आब्रजन स्थिति या उनके नियोक्ता का स्थान कुछ भी हो। अगर आपकी शिकायत या विशिष्ट स्थिति OLS के अधिकार क्षेत्र में नहीं आती है, तो हम आपको सहायता के लिए उपयुक्त एजेंसी के पास भेजेंगे।	Chicago के श्रम कानूनों के तहत किसी भी अधिकार का प्रयोग करने के प्रतिशोध में किसी भी नियोक्ता के लिए किसी भी व्यक्ति के खिलाफ भेदभाव करना या कोई प्रतिकूल कार्रवाई करना गैरकानूनी है। यह कानून के किसी प्रावधान, या उसके तहत प्रख्यापित नियम के बारे में खुलासा करने, रिपोर्ट करने या गवाही देने वाले किसी भी व्यक्ति पर लागू होता है।	<ul style="list-style-type: none"><li>शिकायतों की जांच</li><li>श्रमिकों को आउटरीच और शिक्षा प्रदान करना</li><li>नियोक्ताओं को आउटरीच और शिक्षा प्रदान करना</li><li>संसाधन और रेफरल</li><li><b>सभी सेवाएं नि:शुल्क हैं</b></li></ul>

# CHICAGO श्रम मानक कार्यालय (CHICAGO OFFICE OF LABOR STANDARDS)

## सवैतनिक अवकाश और बीमार छुट्टी का भुगतान किया गया

इस अध्यादेश की कार्यान्वयन की तारीख **सोमवार, 1 जुलाई, 2024** है। नियोक्ताओं को किसी कर्मचारी की पसंद के किसी भी कारण के लिए उपयोग की जाने वाली सवैतनिक छुट्टी प्रदान करने की आवश्यकता होती है और किसी कर्मचारी को स्वयं या परिवार के किसी सदस्य की देखभाल के लिए सवैतनिक बीमारी की छुट्टी प्रदान करने की आवश्यकता होती है।



### स्वैतनिक अवकाश

- प्रत्येक 35 घंटे काम करने पर 1 घंटे का सवैतनिक अवकाश (12 महीने की अवधि में 40 घंटे (5 दिन तक))
- किसी भी कारण से उपयोग किया जा सकता है लेकिन नियोक्ता द्वारा उपयोग के अनुरोध को अस्वीकार किया जा सकता है
- 1 जुलाई 2024 के 90 दिन बाद या रोजगार शुरू होने के बाद (जो भी बाद में हो) उपयोग करने का अनुरोध कर सकते हैं।
- न्यूनतम उपयोग वृद्धि 4 घंटे से अधिक नहीं होनी चाहिए



### बीमारी के दौरान अवकाश

- प्रत्येक 35 घंटे काम करने पर बीमारी के दौरान 1 घंटे का सवैतनिक अवकाश (12 महीने की अवधि में 40 घंटे (5 दिन तक))
- इसका उपयोग बीमारी से उबरने, परिवार के सदस्य की देखभाल करने, घरेलू हिंसा और सार्वजनिक स्वास्थ्य आपात स्थितियों से निपटने के लिए किया जा सकता है
- 1 जुलाई 2024 के 30 दिन बाद या रोजगार शुरू होने के बाद (जो भी बाद में हो) इस्तेमाल किया जा सकता है।
- न्यूनतम उपयोग वृद्धि 2 घंटे से अधिक नहीं होनी चाहिए



### आगे बढ़ाना

- 16 घंटे तक की सवैतनिक छुट्टी (अगर फ्रंट-लोडेड नहीं है)
- 80 घंटे तक की सवैतनिक बीमार छुट्टी (चाहे समय अर्जित हो या फ्रंट-लोड हो)



### भुगतान

- सवैतनिक बीमारी अवकाश के लिए आवश्यक नहीं है
- स्वैतनिक अवकाश
  - बड़े नियोक्ताओं के लिए आवश्यक (101+ कवर किए गए कर्मचारी)
  - मध्यम नियोक्ताओं (51-101 कवर किए गए कर्मचारी) के लिए 1 जुलाई 2025 तक 2 दिन (16 घंटे), इस तिथि के बाद आवश्यक हैं
  - छोटे नियोक्ताओं के लिए आवश्यक नहीं (1-50 कवर किए गए कर्मचारी)



Office of Labor Standards  
2350 W. Ogden Avenue, 2<sup>nd</sup> Floor  
Chicago, Illinois 60608  
[Chicago.gov/LaborStandards](http://Chicago.gov/LaborStandards)

संपर्क  
[bacplaborstandards@cityofchicago.org](mailto:bacplaborstandards@cityofchicago.org)  
(312) 744 - 2211  
प्रत्येक श्रम कानून की जानकारी पाने के लिए  
QR कोड को स्कैन करें:



# CHICAGO में स्वैतनिक अवकाश और बीमार के लिए स्वैतनिक अवकाश संबंधी तथ्य पत्रक

## छुट्टी का उपार्जन

### उपार्जन दर

एक कवर्ड कर्मचारी प्रत्येक 35 घंटे (40 घंटे तक) काम करने पर **1 घंटे का स्वैतनिक अवकाश** अर्जित करता है। (लाभ वर्ष में 5 दिन) और प्रत्येक 35 घंटे काम करने के लिए **1 घंटे का स्वैतनिक बीमारी अवकाश** (40 घंटे तक)। (लाभ वर्ष में 5 दिन)

### उपार्जन विधि

कवर किया गया कर्मचारी अपने काम के समय के आधार पर स्वैतनिक अवकाश और स्वैतनिक बीमारी अवकाश अर्जित करता है।

#### परिदृश्य:

- कर्मचारी "A"-एक पूर्णकालिक कर्मचारी है जो सप्ताह में 40 घंटे काम करता है, हर सप्ताह 1.14 घंटे PL और PSL अर्जित करेगा। \*ध्यान दें कि उन्हें प्रति लाभ वर्ष 40 घंटे तक सीमित किया जा सकता है।
- कर्मचारी "B"-एक अंशकालिक कर्मचारी है जो सप्ताह में 20 घंटे काम करता है, हर सप्ताह PL और PSL के .57 घंटे अर्जित करेगा, और लाभ-वर्ष की सीमा को पूरा नहीं करेगा।

### फ्रंटलोडिंग का तरीका

लाभ-वर्ष की शुरुआत में एक कवर किए गए कर्मचारी को अध्यादेश की न्यूनतम आवश्यकताओं (PL के 40 घंटे और/या PSL के 40 घंटे) को पूरा करने वाले लाभ-वर्ष के लायक छुट्टी प्रदान करना।

#### परिदृश्य:

- कर्मचारी "A"-को प्रत्येक 1 जनवरी को 40 घंटे पीएल और 40 घंटे PSL दिया जाता है और इसका तुरंत उपयोग किया जा सकता है।
- कर्मचारी "B"- को अंशकालिक कर्मचारी के रूप में काम पर रखा जाता है और उन्हें PL के 30 घंटे और PSL के 30 घंटे दिए जाते हैं क्योंकि लाभ-वर्ष के दौरान उनसे केवल 1,050 घंटे काम करने की उम्मीद की जाती है।

### मिश्रित गणना विधि

एक नियोक्ता उपार्जन और फ्रंटलोडिंग विधियों को मिश्रित और उपयोग करना चुन सकता है। उदाहरण के लिए, पूर्णकालिक कर्मचारी फ्रंटलोडिंग पद्धति का उपयोग करते हैं जबकि अंशकालिक कर्मचारी उपार्जन पद्धति का उपयोग करते हैं; या स्वैतनिक अवकाश फ्रंटलोड किया गया है, और सभी कर्मचारियों के लिए सवेतन बीमारी अवकाश अर्जित किया गया है।

## छुट्टी का उपयोग

### छुट्टी का उपयोग करने के कारण

स्वैतनिक अवकाश का उपयोग कवर किए गए कर्मचारी की पसंद के किसी भी कारण से किया जा सकता है।

बीमारी के लिए स्वैतनिक अवकाश का उपयोग कवर किए गए कर्मचारी द्वारा किया जा सकता है:

- नियमित और निवारक चिकित्सा देखभाल में भाग लेने या प्राप्त करने
- बीमारी से उबरने
- परिवार के किसी सदस्य का ख्याल रखने
- घरेलू हिंसा की स्थितियों का समाधान करने
- सार्वजनिक स्वास्थ्य आपातकाल के जवाब में

### स्वैतनिक अवकाश (PAID LEAVE, PL)

एक कवर किए गए कर्मचारी को 1 जुलाई, 2024 या उनके रोजगार के पहले दिन (जो भी बाद की तारीख हो) से PL मिलना शुरू हो जाता है।

एक कवर किया गया कर्मचारी 1 जुलाई, 2024 के **90 दिन** बाद या रोजगार शुरू होने के **90 दिन** बाद (जो भी बाद की तारीख हो) PL का उपयोग करने का अनुरोध कर सकता है।

### बीमार के लिए स्वैतनिक अवकाश (PSL)

एक कवर किए गए कर्मचारी को 1 जुलाई, 2024 या उनके रोजगार के पहले दिन (जो भी बाद की तारीख हो) से PSL मिलना शुरू हो जाता है।

एक कवर किया गया कर्मचारी 1 जुलाई 2024 के **30 दिन** बाद, या अपने रोजगार शुरू होने के **30 दिन** बाद (जो भी बाद की तारीख हो) PSL का उपयोग करने का अनुरोध कर सकता है।

### न्यूनतम उपयोग वृद्धि

स्वैतनिक अवकाश- एक नियोक्ता न्यूनतम उपयोग वृद्धि निर्धारित कर सकता है जो **4 घंटे** से अधिक नहीं हो सकती।

सवेतन बीमार छुट्टी-एक नियोक्ता न्यूनतम उपयोग वृद्धि निर्धारित कर सकता है जो **2 घंटे** से अधिक नहीं हो सकती।

### उपयोग की अधिसूचना

- स्वैतनिक अवकाश- एक नियोक्ता को PL के उपयोग के लिए दस्तावेज़ की आवश्यकता नहीं हो सकती है; हालाँकि, एक नियोक्ता व्यवसाय संचालन की निरंतरता सुनिश्चित करने के लिए पूर्व-अनुमोदन नीतियां स्थापित कर सकता है।
- बीमारी के लिए स्वैतनिक अवकाश- अगर उपयोग अपेक्षित हो, तो नियोक्ता को 7 दिनों तक के नोटिस की आवश्यकता हो सकती है। दस्तावेज़ीकरण का अनुरोध केवल तभी किया जा सकता है जब कवर किया गया कर्मचारी लगातार 3 कार्य-दिवसों तक PSL का उपयोग करता है।

## कैरीओवर और भुगतान

### स्वैतनिक अवकाश का वहन

एक कवर किया गया कर्मचारी एक लाभ वर्ष से अगले तक अर्जित और अप्रयुक्त भुगतान अवकाश के **16 घंटे** (\*2 दिन) तक ले जा सकता है।

**टिप्पणी:** अगर लाभ वर्ष की शुरुआत में स्वैतनिक अवकाश शामिल है, तो नियोक्ता कैरीओवर की अनुमति नहीं देने का विकल्प चुन सकता है।

### स्वैतनिक अवकाश का भुगतान

अर्जित और अप्रयुक्त भुगतान छुट्टी (चाहे उपार्जन या फ्रंट-लोडिंग के माध्यम से दी गई हो) का भुगतान रोजगार की समाप्ति पर किया जाना चाहिए।

- एक बड़े नियोक्ता के लिए आवश्यक
- 1 जुलाई 2025 तक एक मध्यम नियोक्ता के लिए 16 घंटे (\*2 दिन) तक की सीमा, उस तिथि के बाद पूरी राशि।
- छोटे नियोक्ता के लिए आवश्यक नहीं है

**टिप्पणी:** भुगतान राशि अध्यादेश द्वारा अनिवार्य समय तक ही सीमित है।

### बीमारी के लिए स्वैतनिक अवकाश का वहन

एक कवर किया गया कर्मचारी एक लाभ वर्ष से अगले लाभ वर्ष तक **80 घंटे** (\*10 दिन) तक अर्जित और अप्रयुक्त भुगतान बीमारी की छुट्टी ले सकता है।

**टिप्पणी:** यह कैरीओवर प्रावधान स्वैतनिक बीमारी अवकाश के लिए उपार्जन और फ्रंट-लोडिंग दोनों तरीकों पर लागू होता है।

### बीमारी के लिए स्वैतनिक अवकाश का भुगतान

जब तक सामूहिक रूप से समझौते द्वारा अनिवार्य न किया गया हो, तब तक बीमारी के लिए स्वैतनिक अवकाश का भुगतान अध्यादेश द्वारा आवश्यक नहीं है।

## नियोक्ता से जुड़ी नीतियां और रिकॉर्ड रखना

अध्यादेश के तहत रिकॉर्ड आवश्यकताएं जो नियोक्ता द्वारा रखी जानी चाहिए, केवल उन कवर किए गए कर्मचारियों पर लागू होती हैं जिनकी नियमित वर्क ड्यूटी शहर की भौगोलिक सीमाओं के भीतर होती है।

### नियोक्ता पूर्व-अनुमोदन संबंधी नीतियां

कवर किए गए कर्मचारियों को पता होना चाहिए कि वे कहां खड़े हैं और योजना बनाने में सक्षम होना चाहिए। किसी नियोक्ता की परिचालन आवश्यकताओं को ध्यान में रखते हुए किए गए स्वैतनिक अवकाश अनुरोध को अस्वीकार करते समय निम्नलिखित प्रासंगिक कारकों पर विचार किया जाना चाहिए:

- एक विशिष्ट समयावधि के दौरान स्वैतनिक अवकाश देने से व्यवसाय संचालन पर महत्वपूर्ण प्रभाव पड़ेगा
- क्या नियोक्ता शिकागो के लोगों के स्वास्थ्य, सुरक्षा या कल्याण के लिए महत्वपूर्ण आवश्यकता या सेवा प्रदान करता है
- क्या समान स्थिति वाले कर्मचारियों के साथ एक जैसा व्यवहार किया जाता है (स्वैतनिक अवकाश की समीक्षा, अनुमोदन और अस्वीकृति के संबंध में जानकारी)
- क्या कवर किए गए कर्मचारी के पास लाभ वर्ष के दौरान वे सभी भुगतान अवकाश का उपयोग करने की सार्थक पहुंच है जिसके वे हकदार हैं?

### रिकॉर्ड रखने की आवश्यकताएँ

नियोक्ता को **कम से कम 5 वर्षों** की अवधि के लिए निम्नलिखित रिकॉर्ड बनाए रखना होगा:

- नियोजित कर्मचारी का नाम और संपर्क जानकारी (मेलिंग पता, फोन नंबर, ई-मेल पता)
- आरंभ करने की तिथि; और यदि लागू हो तो समाप्ति तिथि
- नौकरी का वर्गीकरण और शीर्षक (अर्थात, पूर्णकालिक, अंशकालिक, मौसमी)
- इतने घंटे काम किया
- वेतन की दरें
- स्वैतनिक छुट्टी और स्वैतनिक बीमार छुट्टी के घंटे अर्जित और उपयोग किए गए
- कवर किया गया कर्मचारी स्वैतनिक अवकाश और/या स्वैतनिक बीमारी अवकाश का उपयोग करने का अनुरोध करता है
- शेष स्वैतनिक अवकाश और/या स्वैतनिक बीमारी अवकाश की शेष राशि

### उपलब्ध अवकाश की लिखित सूचना

नियोक्ता को वेतन का भुगतान होने पर प्रदान करना होगा। अधिसूचना में शामिल होना चाहिए:

- पिछली अधिसूचना के बाद से अर्जित अवकाश (अर्जित समय)
- पिछली अधिसूचना के बाद से उपयोग किया गया अवकाश (यदि कोई हो)
- उपयोग हेतु उपलब्ध अवकाश

उचित तरीकों से प्रदान किया जा सकता है

- टुकड़ा भरो
- ऑनलाइन सिस्टम जहां कर्मचारी अपनी जानकारी तक पहुंच सकते हैं
- एक अलग लिखित सूचना